

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, EFIKASI DIRI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA MADIUN

Indri Ana<sup>1)</sup>, Rizal Ula Ananta Fauzi<sup>2)</sup>, Putri Oktovita Sari<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun  
indrianaana11@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun  
rizalula@unipma.ac.id

<sup>3</sup>Universitas PGRI Madiun  
putrioktovita@gmail.com

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, self-efficacy and quality of work life on affective commitment. This research was conducted on employees of BPS (Central Bureau of Statistics). By using the saturated sampling method, where a number of employees as many as 55 people. This research method uses a quantitative approach using the Statistical Package for the Social Sciences SPSS 22. The results of this study are Organizational Culture has no effect on Affective Commitment. Self-efficacy has a significant effect on affective commitment and quality of work life has a significant effect on affective commitment. And Organizational Culture, Self-Efficacy and Quality of Work Life have a simultaneous effect on Affective Commitment.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Self-Efficacy, Quality of Work Life And Affective Commitment*

### Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Afektif. Penelitian ini dilakukan pada pegawai BPS (Badan Pusat Statistika). Dengan menggunakan metode sampling jenuh, dimana sejumlah pegawai sebanyak 55 orang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* SPSS 22. Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dan Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Afektif. Dan Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh simultan terhadap Komitmen Afektif.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Afektif

### PENDAHULUAN

Komitmen adalah hal yang wajib dimiliki para anggota organisasi agar dapat tercapainya apa yang menjadi tujuan organisasi. Dari ketiga dimensi komitmen organisasional yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif sebagai “*affective commitment may be reasonably considered a core essence of organizational commitment*” yang artinya bahwa ia menilai komitmen organisasional afektif adalah esensi inti dari komitmen organisasional dibandingkan dengan dimensi komitmen yang lain yaitu berkelanjutan dan normatif. Komitmen afektif merupakan ikatan secara psikologis dimana seseorang

memilih untuk mendedikasikan dirinya dan bertanggung jawab untuk organisasi dan nilai-nilai didalamnya.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi rendahnya komitmen afektif yaitu budaya organisasi yang dimana ada di suatu organisasi mencerminkan karakteristik dari organisasi atau perusahaan tersebut, yang mana budaya organisasi tersebut terbentuk sejak perusahaan atau organisasi tersebut ada. Di dalam budaya organisasi terkandung nilai-nilai yang dipercayai oleh setiap anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam komitmen karyawan serta. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional namun budaya organisasi juga ada yang tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor kedua yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi afektif adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Komitmen afektif pada karyawan akan terbangun dengan baik apabila dari individu sendiri memiliki efikasi diri yang baik pula. Orang dengan efikasi diri tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Ada pengaruh positif antara efikasi diri terhadap komitmen organisasi afektif, sedangkan menurut Putri (2020) menunjukkan bahwa variabel efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen menurut yaitu kualitas kehidupan kerja dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. Pengaruh positif secara langsung yang diperoleh adalah yang pertama. Sedangkan pengaruh yang negatif terletak pada tingkat pendidikan karyawan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka tuntutan terhadap organisasi juga semakin tinggi, sehingga secara tidak langsung akan berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi tersebut (Hariyanto,1996). Dari hasil penelitian Darmawan & Mardikaningsih (2021) kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi, sedangkan menurut Sumekar, Mulyani, and Octaviana (2019) variabel kualitas kehidupan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga Non Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Setiap organisasi pasti memiliki visi dan misi sebagai kerangka acuan kerja organisasi tersebut, yaitu hendak dibawa ke arah mana sebenarnya organisasi tersebut. BPS sendiri mempunyai pekerjaan yang sifatnya rutin dan tidak rutin. Fenomena yang terjadi di kantor BPS Kota Madiun berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada pegawai BPS

Kota Madiun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya komitmen organisasi afektif, yaitu adanya pegawai non PNS yang memiliki masa kerja tergolong singkat yaitu rata-rata selama dua tahun. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pegawai BPS memiliki komitmen organisasi yang rendah karena memiliki masa kerja yang cukup singkat dan tidak melakukan perpanjangan kontrak kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu budaya kerjanya yang menerapkan loyalitas jam kerja. Faktor yang kedua yaitu rendahnya efikasi diri pegawai BPS yang diakibatkan kurangnya usaha keras, pengetahuan, keterampilan, kurangnya pengalaman dan tidak adanya motivasi antar pegawai maupun dari pimpinan atas kemampuan yang dimilikinya. Faktor yang ketiga yaitu kualitas kehidupan kerja karena ketidak harmonisannya dan juga kurangnya komunikasi antar pegawai maupun antar pimpinan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya keterlibatan kerja, efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan komitmen pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pada Pegawai Badan Pusat Statistika (BPS) Kota Madiun”.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **KAJIAN TEORI**

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional sebagai keterikatan seorang karyawan secara emosional, kepada siapa karyawan memihak dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasional dalam tiga pendekatan yaitu afektif, berkelanjutan dan normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap didalam organisasi karena mereka mau, yang memiliki komitmen berkelanjutan kuat adalah karena mereka butuh dan mereka yang berkomitmen normatif akan tetap didalam organisasi karena mereka sudah seharusnya melakukan hal tersebut. Komitmen afektif merupakan kondisi psikologis yang hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan individu yang afektif untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi atau perusahaan. Menurut (Han et al. 2011), komitmen merupakan ikatan emosional yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu atas dedikasi dan loyalitas karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen dapat menunjukkan rasa memiliki dalam perusahaan dan keinginan untuk mencapai tujuan.

## **Budaya Organisasi**

Robbins (2003) mengartikan budaya organisasi sebagai suatu sistem bersama yang dipercayai dan dianut setiap anggota didalam suatu organisasi dimana sistem ini yang kemudian menjadi pembeda bagi organisasi tersebut dengan organisasi ataupun kelompok yang lain. Budaya organisasi terdiri atas nilai-nilai dan asumsi yang dibagikan dalam suatu organisasi. Asumsi bersama ini tidak disadari, persepsi yang diterima begitu saja atau keyakinan terhadap pekerjaan yang sangat baik dimasa lalu sehingga hal itu dianggap sebagai cara yang tepat untuk berfikir dan bertindak dalam menghadapi masalah dan peluang. Nilai-nilai ini stabil, dipercaya dapat menuntun pemikiran untuk mendapatkan hasil atau mengambil tindakan dalam berbagai situasi.

## **Efikasi Diri**

Apabila diaplikasikan dalam dunia kerja, efikasi diri dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat ini. Efikasi diri adalah keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut. Berdasarkan kedua pendapat ini, maka dapat dijelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa kemampuan yang dimilikinya mampu mendorong dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang bermanfaat bagi dirinya dan organisasi tempat bekerja. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif.

## **Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja digambarkan sebagai persepsi karyawan bahwa mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh serta berkembang dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang. Tujuan pokoknya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi orang-orang dan juga bagi produksi. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan berkembang selayaknya manusia.

## **HIPOTESA**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat bermanfaat membawa sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu juga dapat mempererat hubungan dan kekompakan antar departemen, divisi maupun unit dalam organisasi sehingga hal ini kemudian dapat merekatkan sumber daya manusia untuk memiliki komitmen yang sama dalam organisasi. Azizollah, et al. (2015) dan Nawawi et al. (2018) melalui penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa budaya yang ada didalam organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen didalam organisasi tersebut. Hal ini berarti bahwa ketika suatu organisasi memegang teguh dan terus melakukan budaya yang ada didalamnya maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dimana ketika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka karyawan tersebut akan terus berupaya untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

H1 : Diduga Budaya organisasi terdapat pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif

### **Efikasi Diri**

Keberhasilan seorang pegawai di dalam organisasi ditentukan juga oleh kepercayaan atau keyakinannya bahwa kemampuan yang dimiliki merupakan kekuatan positif dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya bahwa, dengan adanya keyakinan diri (self-efficacy) pegawai/karyawan, maka akan mampu membentuk energi positif atau motivasi intrinsik (dorongan dalam diri sendiri) untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan, efikasi diri secara langsung mempengaruhi secara positif dan signifikan komitmen organisasi sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Hassan, Kibriya dan Nawaz (2013), Murthy (2014), Argawal dan Misrha (2016), Alam (2016), Arya, Sharma & Singh (2012) dan Tsai dkk (2011), menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2 : Diduga efikasi diri terdapat pengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Terdapat tiga keuntungan yang dapat diperoleh dari penerapan kualitas kehidupan kerja adalah, bahwa kualitas kehidupan kerja pada perusahaan harus mampu meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat mempererat komitmen organisasi karyawan perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen karyawan perusahaan yang

bekerja pada perusahaan tersebut. Maka keuntungan yang langsung diperoleh adalah meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi diantara karyawan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan efektivitas organisasi (misalnya, profitabilitas, pencapaian tujuan perusahaan). Dari hasil penelitian terdahulu (Darmawan & Mardikaningsih 2021) menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi.

H3 : Diduga kualitas kehidupan kerja terdapat pengaruh positif terhadap komitmen afektif

### **Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Kualitas Kehidupan Kerja**

Penelitian yang dilakukan Nawawi et al. (2018) juga telah melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional di organisasi. penelitian yang dilakukan oleh Hassan, Kibriya dan Nawaz (2013) dan Murthy (2014) menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan (Darmawan and Mardikaningsih 2021), hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi.

H4 : Budaya organisasi, efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kota Madiun. Jl. Raya Mayjen Di Panjaitan No.11, Taman, Kec. Taman, Kabupaten Madiun, Jawa Timur 63131 Adapun pemilihan lokasi tersebut dengan alasan adanya relevansi masalah yang akan diteliti di BPS (Badan Pusat Statistika ) Kota Madiun. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai BPS (Badan Pusat Statistik) Kota Madiun yang berjumlah 5 orang. Sesuai dengan jenis sampel yang diambil pada penelitian ini, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling*. Dalam penelitian teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua

yaitu data primer dan data sekunder. Penelitian ini memiliki variabel yang diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berikut:

**Tabel 1 Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator
1.	Budaya Organisasi (X1) (Robbins & Judge, 2013)	1. Inovasi keberanian mengambil resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Beroreantasi pada hasil 4. Beroreantasi pada mausia 5. Beroreantasi pada tim 6. Agresif 7. Stabilitas
2.	Efikasi diri (X2) (Adnan.2013)	1. tingkat ( <i>level</i> ), 2. kekuatan ( <i>strength</i> ), 3. generalisasi ( <i>generality</i> )
3.	Kualitas kehidupan Kerja (X3) Walton (Zin 2004)	1. Pertumbuhan dan perkembangan 2. Partisipasi Lingkungan fisik 3. PengawasanGaji dan tunjangan 4. Integrasi kerja
4.	Komitmen Organisasi efektif (Y) McShane, et al. (2015)	1. Karakteristik Individu. 2. Wewenang 3. Faktor struktural

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	1.	0,762	0,265	0,000	Valid
	2.	0,669	0,265	0,000	Valid
	3.	0,714	0,265	0,000	Valid
	4.	0,667	0,265	0,000	Valid
	5.	0,714	0,265	0,000	Valid
	6.	0,667	0,265	0,000	Valid
	7.	0,376	0,265	0,000	Valid
	8.	0,697	0,265	0,000	Valid
	9.	0,645	0,265	0,000	Valid
	10.	0,518	0,265	0,000	Valid
	11.	0,304	0,265	0,024	Valid
	12.	0,376	0,265	0,005	Valid

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Sig	Keterangan
	13.	0,788	0,265	0,000	Valid
	14.	0,323	0,265	0,016	Valid
Efikasi Diri ( $X_2$ )	15.	0,690	0,265	0,000	Valid
	16.	0,476	0,265	0,000	Valid
	17.	0,330	0,265	0,000	Valid
	18.	0,667	0,265	0,000	Valid
	19.	0,627	0,265	0,000	Valid
	20.	0,506	0,265	0,000	Valid
	21.	0,509	0,265	0,000	Valid
	22.	0,331	0,265	0,013	Valid
	23.	0,300	0,265	0,026	Valid
	24.	0,278	0,265	0,040	Valid
	25.	0,416	0,265	0,002	Valid
	Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ )	26.	0,446	0,265	0,001
27.		0,747	0,265	0,000	Valid
28.		0,639	0,265	0,000	Valid
29.		0,791	0,265	0,000	Valid
30.		0,762	0,265	0,000	Valid
31.		0,323	0,265	0,016	Valid
32.		0,695	0,265	0,000	Valid
33.		0,626	0,265	0,000	Valid
34.		0,656	0,265	0,000	Valid
35.		0,604	0,265	0,000	Valid
36.		0,355	0,265	0,008	Valid
37.		0,575	0,265	0,000	Valid
38.		0,458	0,265	0,000	Valid
39.		0,495	0,265	0,000	Valid
40.		0,299	0,265	0,027	Valid
Komitmen Afektif ( $Y$ )	41.	0,763	0,265	0,000	Valid
	42.	0,681	0,265	0,000	Valid
	43.	0,653	0,265	0,000	Valid
	44.	0,683	0,265	0,000	Valid
	45.	0,596	0,265	0,000	Valid
	46.	0,471	0,265	0,000	Valid
	47.	0,632	0,265	0,000	Valid
	48.	0,568	0,265	0,000	Valid
	49.	0,661	0,265	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item variabel sudah valid. Terbukti bahwa masing-masing nilai mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ , artinya seluruh variabel memiliki hasil valid,



sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,852	0,60	Reliabel
Efikasi Diri (X <sub>2</sub> )	0,624	0,60	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,847	0,60	Reliabel
Komitmen Afektif (Y)	0,812	0,60	Reliabel

*Sumber: Data primer diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan setiap variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada semua variabel dikatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Sugiyono, (2018), yang menyatakan bahwa kuesioner dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24206683
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.053
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.660
Asymp. Sig. (2-tailed)		.776

*Sumber: Data primer diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa nilai asymp.Sig. (2-tailed) berada diangka 0,776, angka tersebut lebih besar daripada 0,05 (0,200 > 0,05), artinya distribusi data tersebar secara normal. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Ghozali, (2018), yang menyatakan bahwa jika uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

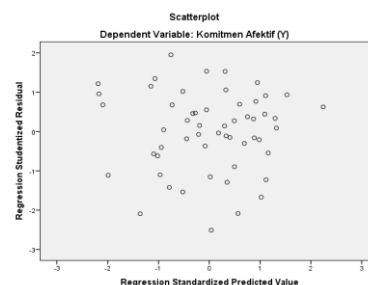
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi ( $X_1$ )	.974	1.027
	Efikasi Diri ( $X_2$ )	.615	1.625
	Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ )	.625	1.601

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jika diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, artinya penelitian ini terbebas dari multikolinearitas antar variabel independen. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Ghozali (2018), yang menyatakan bahwa untuk terhindari dari masalah multikolinearitas, maka nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam gambar berikut:



Sumber: Data primer diolah tahun 2022

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar uji heterokedastisitas diatas, penyebaran titik-titik dalam *scatterplots* secara acak dan berada diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, artinya penggunaan data penelitian ini tidak menimbulkan heterokedastisitas. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Ghozali, (2018), yang menyatakan bahwa apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.250	7.714		3.792	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.054	.085	.081	.640	.525
	Efikasi Diri (X2)	-.407	.173	-.373	-2.346	.023
	Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	.388	.108	.566	3.588	.001

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan regresi dalam penelitian ini tersusun dengan rumus berikut ini:

$$Y = 29,250 a + 0,054 \text{ budaya organisasi} - 0,047 \text{ efikasi diri} + 0,388 \text{ kualitas kehidupan kerja} + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan dalam penjelasan sebagai berikut:

- 1) Konstanta dari persamaan regresi dalam penelitian ini sebesar 29,250, artinya jika seluruh variabel independen sama dengan nol, maka komitmen afektif akan menunjukkan angka sebesar 29,250.
- 2) Koefisien regresi variabel budaya organisasi menunjukkan angka sebesar 0,054. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel budaya organisasi, maka akan diikuti dengan kenaikan komitmen afektif sebesar 0,054. Sebaliknya, setiap penurunan satu satuan pada variabel budaya organisasi, maka akan diikuti dengan penurunan komitmen afektif sebesar 0,054.
- 3) Koefisien regresi variabel efikasi diri menunjukkan angka sebesar 0,407. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel efikasi diri, maka akan diikuti dengan penurunan komitmen afektif sebesar 0,407. Sebaliknya, setiap penurunan satu satuan pada variabel efikasi diri, maka akan diikuti dengan kenaikan komitmen afektif sebesar 0,407.
- 4) Koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan angka sebesar 0,388. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel kualitas kehidupan kerja, maka akan diikuti dengan kenaikan komitmen afektif sebesar 0,388. Sebaliknya, setiap penurunan satu satuan

pada variabel kualitas kehidupan kerja, maka akan diikuti dengan penurunan komitmen afektif sebesar 0,054.

### Hasil Uji t

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.250	7.714		3.792	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.054	.085	.081	.640	.525
	Efikasi Diri (X2)	-.407	.173	-.373	-2.346	.023
	Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	.388	.108	.566	3.588	.001

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

- Variabel budaya organisasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 0,640 dan  $t_{tabel}$  2,008 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Nilai signifikansinya sebesar 0,525, dengan demikian **H<sub>1</sub> ditolak**.
- Variabel efikasi diri memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,346 dan  $t_{tabel}$  2,008 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikansinya sebesar 0,023, dengan demikian **H<sub>2</sub> diterima**.
- Variabel kualitas kehidupan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,588 dan  $t_{tabel}$  2,008 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikansinya sebesar 0,000, dengan demikian **H<sub>3</sub> diterima**.

### Hasil Uji F

Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 8 Hasil F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.190	3	84.730	4.447	.008 <sup>a</sup>
	Residual	971.737	51	19.054		
	Total	1225.927	54			

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jika penelitian ini memiliki  $f_{hitung}$  sebesar 4,447 dan  $f_{tabel}$  2,79 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi sebesar 0,008 ( $0,008 < 0,05$ ), dengan demikian **H<sub>4</sub> diterima**.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 <sup>a</sup>	.207	.161	4.365

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* menunjukkan angka sebesar 0,207. Berarti bahwa prosentase variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen adalah sebesar 20,7%, kemudian sisanya sebesar 79,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

**PEMBAHASAN****Budaya Organisasi**

Robbins (2003) mengartikan budaya organisasi sebagai suatu sistem bersama yang dipercayai dan dianut setiap anggota didalam suatu organisasi dimana sistem ini yang kemudian menjadi pembeda bagi organisasi tersebut dengan organisasi ataupun kelompok yang lain. Budaya organisasi sebagai serangkaian asumsi implisit yang dibagi dan diterima begitu saja bahwa sebuah kelompok memegang teguh dan menentukan bagaimana mereka memandang, berfikir dan bertindak terhadap berbagai situasi lingkungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yamzul, et al., (2013), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hal ini disebabkan oleh keberadaan budaya organisasi yang mana merupakan sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, dipelajari, diterapkan, dikembangkan sebagai sistem perekat sebagai referensi untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya (Cahyaningrum & Prayekti 2022). Namun, ketika budaya organisasi tidak dimiliki dan tidak diyakini oleh masing-masing individu, maka komitmen afektif tidak dapat terjalin dengan erat.

**Efikasi Diri**

Apabila diaplikasikan dalam dunia kerja, efikasi diri dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Efikasi diri adalah keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hassan, et al., (2013), Salem, et al., (2013), dan Murthy (2014) menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja digambarkan sebagai persepsi karyawan bahwa mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh serta berkembang dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang. Tujuan pokoknya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi orang-orang dan juga bagi produksi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sumekar, et al., (2019), yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif.

### **Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Kualitas Kehidupan Kerja**

Komitmen organisasional sebagai keterikatan seorang karyawan secara emosional, kepada siapa karyawan memihak dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu. Mayer & Allen menilai komitmen organisasional dalam tiga pendekatan yaitu afektif, berkelanjutan dan normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap didalam organisasi karena mereka mau, yang memiliki komitmen berkelanjutan kuat adalah karena mereka butuh dan mereka yang berkomitmen normatif akan tetap didalam organisasi karena mereka sudah seharusnya melakukan hal tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Nawawi et al. (2018), yang juga telah melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Hassan, Kibriya dan Nawaz (2013) dan Murthy (2014) menunjukan efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian Darmawan & Mardikaningsih (2021), menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kesimpulan dalam penelitian ini, adalah budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif, efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen afektif, kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif, budaya organisasi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh simultan terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, saran yang dapat diajukan oleh penulis, hendaknya perusahaan untuk selalu memperhatikan keberadaan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Keberadaan budaya organisasi juga sebaiknya tetap diperhatikan agar komitmen afektif dapat diwujudkan melalui faktor-faktor yang telah dijelaskan di dalam penelitian ini.

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dan obyek yang lebih luas, karena penelitian ini hanya menggunakan 55 sampel dari pegawai BPS Kota Madiun. Penggunaan variabel diluar penelitian ini juga disarankan, karena variabel independen penelitian ini belum mampu menjelaskan 100% keberadaan komitmen afektif secara menyeluruh.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Alfiana dan Mohammad Fauzan. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)." *YUME : Journal Of Management*. 5(1): 167-174.
- Arif, Andi Muhamad, and Mohammad Fauzan. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Berkelanjutan Karyawan Bagian Produksi Hanchen-Industrial Indonesia Semarang." 10(1): 1115–26.
- Azizollah, Arbabisarjou, et al. 2016. "The Relationship Between Organizational Cukture And Organizational Commitment In Zahedan University Of Medical Sciences. *Global Journal Of Health Science*. 8(7); 195-202.
- Ayal, Andre, Bernhard Tewal dan Irvan Trang. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder." *Jurnal EMBA* 7(4): 4524-4533
- Cahyaningrum, Erinna Indah, and Prayekti Prayekti. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sleman." *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 4(4): 1107–21.
- Darmawan, Didit, and Rahayu Mardikaningsih. 2021. "Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Simki Economic* 4(1): 89–98.
- Dewi, Cynthia dan Joyce Angelique Turangan. 2020. Pengaruh Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 2(3): 587-594.
- Dewi, NADP. 2020. "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel." *Acta Psychologia*. 2(2): 122-136.
- Fung, Boem Kim, Amos Neolaka, and Hormaulina Sihotang. 2020. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Pada SPK SD Dan SMP Di Kecamatan Kalideres Dan Cengkareng Provinsi Jakarta." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 154–73.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang.
- Ginting, Philia Anindita. 2019. "Implementasi Teori Maslow Dan Peran Ganda Pekerja Wanita K3L Universitas Padajajaran." *Focus : Jurnal Pekerjaan*

- Sosial* 1(3): 220.
- Han, Sia Tjun, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, and Thomas S. Kaihatu. 2011. "Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 14(2).
- Hassan, M.I, Kibriya, R, Nawaz, K. 2013. "The Effects Of Personal Characteristics On Organizational Commitment Through Job Satisfaction: An Empirical Study Of Pakistan's Financial Sector." *Middle-East Journal Of Scientific Research*. 16(7): 942-951.
- Jahroni, Darmawan Didit, Rahayu Mardikaningsih, dan Ella Anastasya Sinambela. 2021. "Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Penguatan Komitmen Organisasi". *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 14(2)
- Maharani, Rahmita Devi. 2009. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Devisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA)*. 1(2) :94-102
- Marwan, Adnan Rajak, dan Anjas Mukti Yallo. 2018. "Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kota Ternate." *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*. 6(1)
- Nurteta, Sisilia. 2018. "Diploma Atau Universitas ?" : 21–30.
- Putri, Rizka Yunita. 2020. "Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen)." *Skripsi*. [http://lib.stieputrabangsa.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=10097](http://lib.stieputrabangsa.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10097).
- Qurbani, Derita, and Dede Solihin. 2021. "Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8(2): 223–32.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohmawati. 2018. "Analisis Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Survei Pada Auditor Independen Di Indonesia)". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 14(01).
- Simbolon, Nova Uly, Agustine Ramie, and Hammad. 2018. "Studi Deskriptif Pengetahuan Ibu Tentang Toilet Training Pada Anak Usia Toddler (1-3 Tahun) Di Paud Terpadu Citra Indonesia Banjarbaru." *Jurnal Forum Kesehatan*: 1–6. <http://e-journal.poltekkes-palangkaraya.ac.id/jfk/article/view/38>.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto, and Roy Setiawan. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra." *Jurnal AGORA* 1(1).



- Subagyo, Amir. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang." *ORBITH*. 15(1): 31-39.
- Subagyo, Amir. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang." *Orbith* 10(1): 74–81.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D)*.
- Sumekar, Kertati, Sri Mulyani, and Zulfa Deviga Octaviana. 2019. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional." *Prosiding STIE BPD Accounting Forum* 53(9): 550–64.
- Utomo, Budi. 2021. "Pengaruh Insentif Dan Budaya Kerja Terhadap komitmen Karyawan Untuk Tetap Bekerja Pada PT Wana Sawit Subur Lestari 2 Di Kabupaten Seruyan." *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*. 3(2): 226-234
- Widari, Ida Ayu Rat, and Gede Sri Darma. 2017. "Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar Sewerage Development Project (DSDP)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 2(2): 360–67.
- Windasari, Rosinta, and Meita Santi Budiani. 2018. "Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Pns Dan Non Pns Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 5(2): 1–5.